

Fraap
54 bis rue David d'Angers
75019 Paris
+33 (0)6 51 64 79 77
coordination@fraap.org

STAGE CONVENTIONNÉ, MODE D’EMPLOI

Les entreprises, les associations, les artistes identifiés auprès de leur centre des impôts peuvent accueillir des stagiaires dans le cadre de stages conventionnés.

Qu’est-ce qu’un stage conventionné ?

Tous les stages doivent désormais être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire selon des modalités précises :
- la finalité et les modalités des stages « doivent être définies dans l’organisation de la formation »,
- les stages doivent faire l’objet « d’une restitution de la part de l’étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l’établissement » (Décret n° 2010-956 - 25 août 2010 et Loi Cherpion - art. 27 - 28 juillet 2011).
En conséquence, le stage doit faire partie intégrante de la formation ou être prévu dans l'organisation de la formation.

Les stages peuvent également concerner :

- « les formations organisées pour permettre une réorientation aux étudiants »,
- « les formations complémentaires destinées à favoriser des projets d’insertion professionnelle »,
- « les périodes de césure pendant lesquelles l’étudiant suspend temporairement sa présence dans l’établissement pour exercer d’autres activités lui permettant d’acquérir des compétences en cohérence avec sa formation ». Dans ce cas, en plus de la convention de stage, l'université et l'entreprise concluent un "contrat pédagogique" (Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 - art. 1).

Le statut de stagiaire est indissociable du statut d'étudiant ; les stages effectués après la fin des études (hors du statut d'étudiant) doivent donc relever d'autres dispositions.

La convention, un incontournable

Seuls les stages donnant lieu à la signature d'une convention tripartite, signée préalablement entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire, peuvent être conclus.
Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier. En l'absence de convention ou si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, le stage pourra être requalifié en emploi et les sommes versées seront assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés.

Le statut de stagiaire est indissociable du statut d'étudiant ; les stages effectués après la fin des études (hors du statut d'étudiant) doivent donc relever d'autres dispositions.

Quels points doivent être abordés dans la convention ?

Si l’établissement scolaire n’a pas établi de convention-type, toutes les clauses énumérées ci-dessous doivent forcément figurer sur la convention. Si ça n’est pas le cas, elle n’a aucune valeur et il sera plus difficile pour chacune des parties de faire valoir ses droits en cas de litige.

Elle doit préciser :

- la définition des activités confiées au stagiaire,
- les dates de début et fin de stage,
- la durée de présence du stagiaire dans l’entreprise (celle-ci ne peut excéder 35h) ainsi que sa présence la nuit ou lors de jours fériés si c’est le cas,
- le montant de la gratification et le mode de versement,
- la liste des avantages offerts (remboursement des transports, etc.),
- la justification de protection sociale de l’étudiant ou l’obligation pour l’étudiant de justifier de sa propre protection (responsabilité civile),
- les conditions dans lesquelles le professeur ainsi que le tuteur du stagiaire assurent son encadrement,
- les conditions de délivrance d’une attestation de stage ou « les modalités de validation du stage »,
- les modalités de suspension et de résiliation du stage,
- les conditions d’autorisation d’absence du stagiaire,
- les clauses du règlement intérieur de l’entreprise applicables au stagiaire.

Quelle est la durée légale d'un stage ?

La durée d'un stage effectué par un même stagiaire dans une même entreprise **ne peut excéder six mois par année d'enseignement,** sauf exceptions fixées par décret (article L 612-9 - Loi Cherpion - 28 juillet 2011).
L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'**un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent**. Cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire (article L.612-10 - Loi Cherpion - 28 juillet 2011).

Quelle gratification pour un stagiaire ?

L'article 30 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie impose le versement d'une gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois.
Il n'existe aucune limitation du montant de la gratification. Le montant horaire de la gratification est habituellement fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale - 436,05 euros/mois, en 2013 - et ce dès le 1er jour de stage. La gratification est versée mensuellement au stagiaire (décret n°2008-96 du 31 janvier 2008).
En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, son montant sera calculé au prorata de la durée de stage effectuée.

La Fraap encourage le versement d'une gratification pour tout stage supérieur à 15 jours.

Une gratification est-elle soumise à des contributions sociales ?

L'obligation de versement de cotisations sociales dépend du montant de la gratification attribuée au stagiaire :

Si la gratification du stagiaire ne dépasse pas 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (436,05 euros/mois en 2013) alors aucune cotisation et aucune contribution de sécurité sociale ne sont dues, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire.

Si la gratification du stagiaire dépasse 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, les cotisations et contributions patronales et salariales sont calculées sur la différence entre le montant de la gratification et la franchise (436,05 euros/mois) au-delà de laquelle il devient nécessaire d'établir un bulletin de paie.

Il est conseillé de verser la gratification par chèque ou virement, et de l'accompagner d'un reçu daté et signé par le stagiaire.

Quelles assurance et protection sociale pour le stagiaire ?

Dans la majorité des cas, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant : ayant droit de ses parents, régime étudiant ou couverture maladie universelle. La couverture du stagiaire en cas d'accident du travail et en termes de responsabilité civile doit obligatoirement être mentionnée sur la convention.
- Pour l'étudiant : souscrire une assurance responsabilité civile est obligatoire ; celle-ci permet d'être couvert en cas d'accident.
- Pour l'entreprise : dès lors qu'elle accueille des stagiaires, elle est tenue de contracter **une assurance responsabilité civile.**

Le stagiaire bénéficie de la protection du **régime général contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.**
Sa prise en charge dépend du montant de la gratification qui lui est attribuée (décret du 18 décembre 2006) :
- Si la gratification du stagiaire ne dépasse pas 31,1% du SMIC : la couverture sociale est assurée par l'établissement d'enseignement ;
- Si la gratification du stagiaire dépasse 31,1% du SMIC : la couverture du stagiaire est assurée par l'entreprise.

Où identifier les sommes versées ou perçues ?

Déclaration de la somme versée

Dans la déclaration d'impôts intitulée 2035, la gratification versée au stagiaire est à déclarer en ligne 9 et 10 "frais de personnel".
Pour la comptabilité, l'artiste doit établir un "reçu" de versement de gratification avec identification des deux parties (numéro siret de l'artiste et coordonnées du stagiaire ainsi que sa date de naissance et son numéro de sécurité sociale). Ce "reçu" doit être signé par les deux parties.

Déclaration de la somme perçue

La gratification versée au stagiaire est soumise à l'impôt sur le revenu, sauf si ces quatre conditions sont remplies :
- le stage fait partie intégrante du programme de l'école ou des études ;
- le stage présente un caractère obligatoire ;
- la durée du stage n'excède pas trois mois ;
- le stage se fait dans une entreprise française.